Ministère du Travail

Rapport annuel de gestion

2004-2005

Québec

106-01692/

Ministère du Travail

Rapport annuel de gestion

2004-2005

Ministère du Travail

Rapport annuel de gestion

2004-2005

Québec

Cette publication a été rédigée et produite par
le ministère du Travail.

Dans ce texte, la forme masculine des genres grammaticaux désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Dépôt légal — 2005
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN : 2-550-45577-0
ISSN : 1709-3678

© Gouvernement du Québec

Avant-propos

Le rapport annuel de gestion du ministère du Travail respecte les dispositions de la *Loi sur l'administration publique* en matière de reddition de comptes (L.Q., 2000, c. 8). Il présente les principales réalisations du Ministère pour l'année financière 2004-2005.

Il contient aussi, en annexe, la liste des organismes relevant du ministre du Travail, la liste du personnel de direction, la liste des bureaux et celle des sièges sociaux.

Pour toute demande d'information relative au Ministère, s'adresser au Service à la clientèle :

Service à la clientèle

Secrétariat et communications
Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 6e étage
Québec (Québec) G1R 5S1

Téléphone : (418) 643-4817 (région de Québec)
1 800 643-4817 (ailleurs au Québec, sans frais)
Télécopieur : (418) 528-0559
Courriel : service_clientele@travail.gouv.qc.ca

Le message du ministre

La mission du ministère du Travail se situe à la croisée des fonctions économiques et sociales du gouvernement du Québec. Cette mission consiste à assurer aux personnes des conditions de travail équitables et à promouvoir des rapports de travail qui favorisent le respect et l'harmonie ainsi que la performance des organisations.

Le rapport annuel de gestion rend compte de l'engagement et des efforts du ministère du Travail tant à l'égard de la qualité des services rendus aux citoyens qu'à celui de la modernisation de la gestion publique. Le rapport présente les résultats obtenus en 2004-2005 et comporte de nombreux renseignements d'intérêt public. L'atteinte de ces résultats a été rendue possible grâce à la collaboration d'un personnel compétent et engagé dans la réalisation de la mission ministérielle.

Laurent Lessard
Ministre du Travail

Attestation de la fiabilité des données et des contrôles afférents

Le présent rapport annuel de gestion rend compte des résultats obtenus par le ministère du Travail au cours de l'année 2004-2005. Ces résultats visent chacune des orientations stratégiques ministérielles et leurs objectifs sous-jacents.

En vertu de mes responsabilités, je déclare que les informations et les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2005.

Jean-Paul Beaulieu
Sous-ministre du Travail

Table des matières

1 Le ministère du Travail et son environnement 1

1.1 L'organisation 1

La mission 1

Les valeurs organisationnelles 1

La clientèle 2

L'offre de services aux citoyens 2

L'organisation administrative 2

Les organismes sous la responsabilité du ministre 2

1.2 Le contexte général 4

Les conditions globales de l'économie et de l'emploi 4

Les conventions collectives 5

Les types de règlement 5

Les arrêts de travail 6

Le survol des préoccupations du monde patronal et syndical 7

2 Les orientations stratégiques 9

2.1 Les lois et les politiques du travail 9

L'enjeu 9

L'orientation 9

Les axes d'intervention 10

2.2 Les services en relations du travail 15

L'enjeu 15

L'orientation 16

Les axes d'intervention 16

2.3 L'information sur le travail 21

L'enjeu 21

L'orientation 21

Les axes d'intervention 21

3 L'utilisation des ressources 27

3.1 Les ressources humaines 27

3.2 Les ressources informationnelles 29

3.3 Les ressources financières et matérielles 30

Annexe 1

Bilan des moyens pris par le Ministère pour actualiser la politique gouvernementale concernant la santé des personnes au travail 33

Annexe 2

Liste des bureaux du ministère du Travail 37

Liste des sièges sociaux des organismes relevant du ministre du Travail 37

Annexe 3

Organigramme administratif du ministère du Travail 39

1

Le ministère du Travail et son environnement

1.1 L'organisation

La mission

Assurer aux personnes des conditions de travail équitables et promouvoir des rapports de travail qui favorisent le respect et l'harmonie dans les milieux du travail ainsi que la performance des organisations.

La mission du ministère du Travail s'inscrit résolument dans la vision gouvernementale d'une économie prospère et solidaire où ses interventions et ses services sont centrés sur la qualité des milieux de travail et sur le mieux-être des citoyens. Le Ministère privilégie ainsi une perspective où l'équité et le respect des personnes, la qualité et la performance des milieux de travail représentent des objectifs convergents.

La mission ministérielle prend appui sur les pouvoirs dévolus au ministre, en vertu de la *Loi sur le ministère du Travail*, qui sont notamment d'élaborer et de proposer au gouvernement des politiques et des mesures en vue :

- de favoriser l'établissement ou le maintien de relations harmonieuses entre employeurs et salariés ou les associations qui les représentent ;
- d'adapter les régimes de relations du travail et les normes du travail à l'évolution des besoins des personnes, du marché du travail et de l'économie ;
- de faciliter la gestion de la main-d'œuvre et des conditions de travail ;
- de promouvoir l'évolution des modes d'organisation du travail en fonction des besoins des personnes, du marché du travail et de l'économie.

Les valeurs organisationnelles

Au service de l'intérêt public et du bien commun, le Ministère exerce sa charge dans le respect des lois et de l'éthique qui garantissent les droits des citoyens. Son personnel agit avec intégrité et compétence ainsi qu'avec le souci d'offrir des services de qualité et d'entretenir avec les citoyens des rapports courtois et respectueux. Il voit aussi à garantir l'impartialité nécessaire à la prise de décision ainsi qu'à protéger la confidentialité des renseignements personnels.

La clientèle

La clientèle du Ministère est variée. Elle est principalement composée :

- de personnes salariées et de syndicats,
- d'employeurs et d'associations patronales,
- de divers groupes d'intérêts et de défense des droits,
- de spécialistes et d'intervenants en relations du travail,
- de chercheurs, d'enseignants et d'étudiants dans le domaine du travail.

L'offre de services aux citoyens

Les produits et les services que le Ministère met à la disposition des citoyens sont organisés autour de deux pôles :

Les relations du travail

- Prévention et règlement des conflits de travail ;
- Promotion des pratiques exemplaires en relations du travail ;
- Enquêtes à la suite de plaintes déposées en vertu de certaines lois du travail.

L'information sur le travail

- Information générale et orientation ;
- Renseignements sur les droits, les lois et les ressources gouvernementales ;
- Études d'impact, recherches, analyses et évaluations ;
- Revues et bilans périodiques ;
- Données et statistiques mensuelles et annuelles.

L'organisation administrative

Sur le plan administratif, le Ministère est placé sous la direction du sous-ministre. Responsable de la conduite des affaires ministérielles, celui-ci coordonne, avec l'aide d'un comité des sous-ministres adjoints et d'unités-conseils relevant directement de son autorité, l'établissement des priorités du Ministère et conseille le ministre à ce sujet. Il donne également suite aux décisions prises par le ministre et s'assure de l'efficacité de l'application de la réglementation du travail. Les activités intergouvernementales et internationales sont également du ressort du sous-ministre.

Le bureau du sous-ministre est composé du Secrétariat ministériel et de la Direction des communications. Il assure la liaison avec le cabinet du ministre et le ministère du Conseil exécutif et prépare les réunions du Comité de direction. Il est aussi responsable de la protection des renseignements personnels et du traitement des demandes faites en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* ainsi que de celles du public. En matière de communication et de relations avec les médias, il conseille et assiste les autorités du Ministère et ses unités. Finalement, le bureau du sous-ministre produit des documents d'information, gère les sites Internet et intranet ministériels et applique la politique linguistique du Ministère. Il offre un service d'aide téléphonique à la clientèle en fournissant des renseignements généraux et spécialisés dans le domaine des normes et des relations du travail.

Le sous-ministre est assisté par deux entités administratives qui sont sous la responsabilité du sous-ministre adjoint des relations du travail et de la sous-ministre adjointe des politiques, de la recherche et de l'administration.

Le sous-ministre adjoint des relations du travail

Le sous-ministre adjoint des relations du travail est responsable de la Direction générale des relations du travail qui a pour mandat de veiller à l'application de certaines dispositions du *Code du travail* et de favoriser le maintien et le développement de relations harmonieuses entre les employeurs et les salariés ou leurs associations respectives. La Direction générale des relations du travail offre des services spécialisés aux parties patronale et syndicale lorsque celles-ci requièrent une aide extérieure pour résoudre des difficultés liées à la négociation et à l'application des conventions collectives ou celles découlant des rapports quotidiens de travail dans l'entreprise ou l'établissement. Le bureau du sous-ministre adjoint des relations du travail a aussi la responsabilité de mener des enquêtes au regard de pratiques interdites en vertu de certaines lois du travail.

Deux autres entités relèvent du sous-ministre adjoint aux relations du travail. La première, la Direction des innovations en milieu de travail, effectue des analyses de cas et recueille des renseignements sur les pratiques novatrices qui existent dans les milieux de travail. Elle effectue la promotion de ces pratiques, notamment en recourant à divers moyens pour les diffuser auprès d'un large public.

La seconde, le Bureau d'évaluation médicale (BEM), veille à l'application du mécanisme d'évaluation médicale prévu aux articles 216 à 225 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Le BEM intervient lorsqu'il y a contestation d'une question d'ordre médical par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ou par l'employeur. Il a pour fonction de donner un avis sur les conclusions du médecin qui a charge du travailleur et celles du médecin désigné par la CSST.

La sous-ministre adjointe des politiques, de la recherche et de l'administration

La sous-ministre adjointe des politiques, de la recherche et de l'administration est responsable du secteur de l'élaboration des politiques et de la recherche dans le domaine des conditions et des relations du travail, de la planification stratégique ministérielle de même que de la fourniture des services administratifs nécessaires au bon fonctionnement du Ministère et de plusieurs organismes de son portefeuille.

La Direction générale des politiques et de la recherche oriente et coordonne les travaux qu'exige l'évaluation des politiques publiques dans le champ des relations professionnelles et des lois du travail placées sous la responsabilité du Ministère, à la lumière des lignes directrices établies par le Comité de direction du ministre et du Comité des sous-ministres. Elle veille également à la réalisation d'études et de recherches appliquées au regard des mêmes objets, conformément à la *Loi sur le ministère du Travail*.

Sur le plan de la gestion, la sous-ministre adjointe voit à ce que les directions du Ministère, de la Régie du bâtiment du Québec et de la Commission des relations du travail reçoivent les services administratifs requis au regard des ressources qui leur

sont confiées, qu'il s'agisse des ressources financières, humaines, informationnelles ou matérielles. Elle voit également à ce que certains autres organismes du portefeuille ministériel, nommément la Commission de l'équité salariale, le Commissaire de l'industrie de la construction et le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre bénéficient de certains services d'appui conformément aux ententes administratives conclues à cette fin.

Les organismes sous la responsabilité du ministre

Une grande partie des responsabilités relevant du ministre du Travail est assumée par dix organismes et ils sont, à juste titre, les premiers partenaires du Ministère. Ces organismes ont des missions différentes. Six d'entre eux sont des organismes extrabudgétaires qui, sauf la Commission de la santé et de la sécurité du travail, ne sont pas assujettis à la *Loi sur l'administration publique*. Leurs budgets sont indépendants de celui du Ministère et leur mode de financement est différent. Ce sont :

- le Commissaire de l'industrie de la construction,
- la Commission de la construction du Québec,
- la Commission de la santé et de la sécurité du travail,
- la Commission des lésions professionnelles,
- la Commission des normes du travail,
- la Commission des relations du travail.

Les quatre autres organismes, qui complètent le portefeuille du Travail, sont inclus dans l'enveloppe budgétaire du Ministère qui est votée à l'Assemblée nationale. Ils sont assujettis à la *Loi sur l'administration publique*. Ce sont :

- la Commission de l'équité salariale,
- le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre,
- le Conseil des services essentiels,
- la Régie du bâtiment du Québec[1].

1.2 Le contexte général

Les conditions globales de l'économie et de l'emploi

L'économie québécoise a connu une meilleure performance globale en 2004 comparativement à l'année précédente. La reprise des exportations et des investissements des entreprises, conjuguée au dynamisme de la demande intérieure et de la construction résidentielle ont ensemble contribué à cette performance. Au Québec comme au Canada, la performance du secteur manufacturier s'est avérée une agréable surprise malgré les appréhensions qu'entretenait ce secteur quant aux répercussions possibles de la force du dollar canadien sur ses revenus d'exportation.

Selon Statistique Canada, le niveau d'emploi a maintenu une tendance à la hausse en 2004 avec une croissance nette de 1,7 %, soit 60 800 nouveaux emplois, tous à plein temps. De plus, la stabilité du taux d'activité, combinée à une croissance plus faible de la population active, a entraîné une baisse du taux de chômage.

1. Celle-ci deviendra un organisme extrabudgétaire au cours de l'exercice 2005-2006.

Les conventions collectives

En 2004, le nombre de conventions collectives en vigueur dans le secteur privé et dans certains organismes gouvernementaux[2] s'élevait à 8116, en augmentation de 3,3 % par rapport à 2003. Ces conventions régissent les conditions de travail de 555 790 personnes, soit à peu près le même nombre que l'année précédente (551 973). Le secteur tertiaire regroupe 57,8 % de l'ensemble des salariés et les deux tiers des conventions collectives. Dans ce secteur, le commerce de gros et de détail prend la plus large part avec 117 587 syndiqués. La plus forte concentration se trouve toutefois dans les industries manufacturières qui comptent 2371 conventions touchant 203 156 salariés.

Vue d'ensemble des conventions collectives au Québec en 2004*

			Conventions signées en 2004		
Secteurs	Total des conventions en vigueur	Salariés visés	Premières conventions (Renouvellements)	Total	Salariés visés
Primaire	310	25 862	10 (65)	75	6837
Secondaire	2 498	208 675	59 (446)	505	34350
Tertiaire	5 308	321 253	173 (919)	1 092	62444
TOTAL	**8116**	**555 790**	**242 (1430)**	**1 672**	**106631**

* Le secteur privé et certains organismes gouvernementaux.

Les types de règlement

Le processus de la négociation détermine les moyens utilisés par les parties afin de parvenir à une entente. Il peut s'agir de la négociation directe, de la conciliation, du recours à un arrêt de travail ou de l'arbitrage.

En 2004, la grande majorité (79,1 %) des conventions signées au cours de l'année dans le secteur privé et certains organismes gouvernementaux ont été conclues à la suite d'une négociation directe entre les parties, c'est-à-dire sans le recours à un arrêt de travail ou à l'intervention du Ministère. Le règlement par la négociation directe a touché 75,3 % des salariés visés par la négociation collective en 2004.

Des interventions de conciliation ont eu lieu dans 268 conventions collectives impliquant 17 887 salariés (17,3 %). Elles ont permis de conclure la négociation sans arrêt de travail. Il faut ajouter à ce tableau 57 autres négociations réglées à la suite d'une conciliation intervenue, cette fois-ci, après un arrêt de travail. Ces négociations touchaient plus de 5 000 salariés.

2. Les conventions collectives du secteur privé comprennent celles conclues en vertu du *Code du travail* du Québec. Sont exclues celles conclues dans le cadre du régime de négociation dans les secteurs public et parapublic, celles de l'industrie de la construction, celles du secteur de l'administration municipale et celles de compétence fédérale. Les organismes gouvernementaux englobent des entités et des sociétés d'État régies par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* ainsi que celles qui doivent soumettre leur politique en matière de rémunération et de conditions de travail au Conseil du trésor.

Répartition des conventions collectives conclues en 2004 au Québec selon le type de règlement*

Secteurs	Négociation directe		Conciliation		Arrêt de travail		Arbitrage		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Primaire										
Conventions	63	84,0	10	13,4	1	1,3	1	1,3	75	4,5
Salariés touchés	6136	89,7	655	9,6	13	0,2	33	0,5	6 837	6,6
Secondaire										
Conventions	369	73,1	102	20,2	29	5,7	5	1,0	505	30,2
Salariés touchés	24 476	71,2	6 654	19,4	2 893	8,4	327	1,0	34 350	33,1
Tertiaire										
Conventions	890	81,5	156	14,3	41	3,7	5	0,5	1 092	65,3
Salariés touchés	47 373	75,9	10 578	16,9	4 400	7,0	93	0,2	62 444	60,3
Total										
Conventions	1 322	79,1	268	16,0	71	4,2	11	0,7	1672	100
Salariés touchés	77 985	75,3	17 887	17,3	7 306	7,0	453	0,4	103 631	100

* Données du 1er janvier au 31 décembre 2004

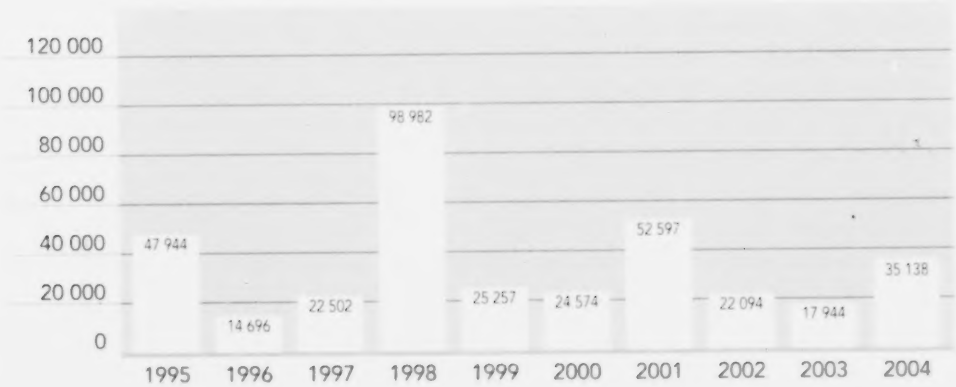
Les arrêts de travail

En 2004, seulement 4,2 % des conventions collectives du secteur privé et de certains organismes gouvernementaux ont été conclues à la suite d'un conflit de travail. Le Québec a connu 131 arrêts de travail, soit une hausse 14 % par rapport à 2003. Il y a eu 104 arrêts de travail déclenchés au cours de l'année de référence, les autres ayant débuté l'année précédente.

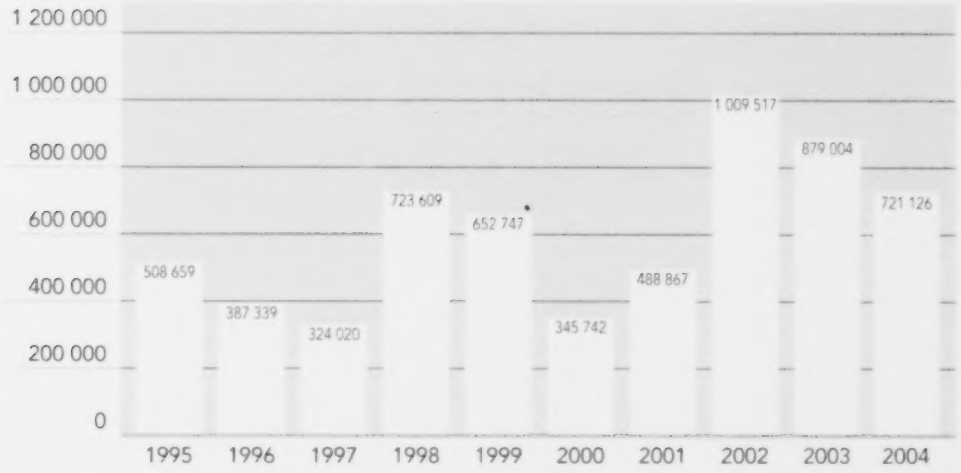
Cette hausse du nombre des arrêts de travail s'est répercutée sur le nombre de travailleurs touchés qui a presque doublé par rapport à 2003. Cependant, elle n'a pas eu le même effet sur la perte annuelle de jours de travail. À l'inverse, elle a chuté de 17,8 %, soit près de 160 000 jours-personnes de moins que l'année précédente.

Quant à la nature des conflits de travail, la tendance observée au cours de la dernière décennie s'est maintenue en 2004. Ainsi, 74 % des arrêts de travail ont été le résultat d'une grève ; 21 %, celui d'un lock-out et 5 %, le fait des deux à la fois.

Nombre de travailleurs touchés par un arrêt de travail au Québec de 1995 à 2004



Nombre de jours-personnes perdus par un arrêt de travail
au Québec de 1995 à 2004



Le survol des préoccupations du monde patronal et syndical

Les impératifs de productivité et les questions relatives au vieillissement de la population et à la dénatalité sont demeurés au cœur des préoccupations du monde patronal. À cet égard, les associations patronales ont dit favoriser l'apport migratoire comme moyen permettant de répondre au défi démographique. Elles ont salué les plans d'action rendus publics par le gouvernement sur la modernisation de l'État ainsi que sur l'allégement réglementaire. Dans l'ensemble, ces associations ont accueilli favorablement l'idée d'une plus grande coopération entre les secteurs privé et public, un partenariat qui faisait d'ailleurs partie de leurs principales revendications au cours de l'année 2003. Enfin, certains commentaires furent exprimés entre octobre et décembre 2004 en commission parlementaire, à l'égard du projet de loi sur les régimes complémentaires de retraite, quant aux heures d'ouverture des commerces et au projet de règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où n'existent pas de catégories d'emplois à prédominance masculine.

Par ailleurs, le mouvement syndical a poursuivi ses démarches pour contester la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* puisque différents recours juridiques à l'encontre de cette loi furent déposés au cours de l'année. Quant au dossier de l'équité salariale, il est resté prioritaire. Entre autres, les centrales syndicales ont accueilli favorablement le jugement de la Cour supérieure du Québec concernant l'invalidité, sur le plan constitutionnel, des dispositions du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*. Rappelons que le gouvernement du Québec, pour sa part, a décidé de ne pas en appeler de cette décision.

2

Les orientations stratégiques

Cette année, le rapport annuel de gestion possède la particularité de présenter les résultats 2004-2005 en les reliant aux orientations et aux objectifs du plan stratégique 2005-2008 déposé à l'Assemblée nationale. Ce nouveau plan stratégique avec les nouvelles exigences gouvernementales en matière de reddition de comptes est en ligne depuis mai 2005. En pratique, cela offre toutefois l'avantage de présenter aux citoyens et aux parlementaires les résultats obtenus en fonction d'une vision renouvelée de l'action ministérielle, laquelle s'inscrit dans les priorités d'action du gouvernement et dans sa vision d'une économie prospère et solidaire.

Trois des orientations du plan stratégique 2005-2008 sont retenues aux fins du présent rapport annuel de gestion. Chacune d'elles est directement liée à un secteur d'activité du Ministère, soit les lois et les politiques du travail, les services en relations du travail et l'information sur le travail.

2.1 Les lois et les politiques du travail

L'enjeu

L'adaptation des lois et des politiques du travail doit se faire avec équité et cohérence, et s'appuyer sur une ouverture active et permanente au changement et au dialogue social.

Une gestion efficace du cadre réglementaire nécessite une adaptation continue aux mutations du travail qui influent notamment sur les statuts juridiques des emplois, les conditions de travail, les besoins de protection sociale et sur la qualité de vie des personnes et des familles. L'enjeu qui en découle pour le Ministère est de gérer et de faire évoluer le cadre réglementaire tant sur le plan des droits individuels que sur celui des rapports collectifs du travail.

L'orientation

Assurer une législation et des politiques du travail adaptées aux mutations économiques et sociales.

Cette orientation exige une veille constante sur les changements économiques et sociaux pour en déceler les effets actuels ou prévisibles sur le monde du travail et sur

les citoyens en général. Lorsque nécessaire, le Ministère doit statuer sur l'opportunité ou non d'une intervention législative, évaluer les options possibles, consulter ses partenaires du monde du travail et proposer des solutions qui vont résoudre un problème particulier ou prévenir une situation préjudiciable à l'intérêt public.

Les résultats de l'action ministérielle se présentent sous différentes formes, dont la plupart sont des documents de nature publique qui vont éclairer et soutenir la prise de décision gouvernementale : projets de loi ou de règlement, documents d'orientation ou de consultation, rapports d'évaluation, analyses comparatives et études d'impact.

Les axes d'intervention

Les objectifs et les résultats découlant de cette première orientation sont regroupés autour de deux axes d'intervention. Ces axes se distinguent essentiellement par leurs types d'activités et de biens livrables. Il s'agit, d'une part, de la recherche et du développement et, d'autre part, de l'évaluation et du suivi du cadre réglementaire.

1er axe d'intervention

La recherche et le développement

La recherche et le développement sont inhérents à l'élaboration des politiques publiques. En plus d'étudier les réalités propres au Québec, le Ministère doit effectuer des études comparatives sur les institutions, les lois et les politiques du travail en vigueur dans d'autres provinces canadiennes et dans d'autres pays. Dans un environnement hautement compétitif à tous les points de vue, cette mise en perspective est essentielle tant pour la rigueur des processus décisionnels que pour la qualité de l'information donnée aux citoyens.

L'objectif visé est de colliger, d'analyser et de produire les informations qui vont faciliter la prise de décision par les autorités politiques ministérielles et gouvernementales. Pour apprécier les résultats en matière législative, c'est la production de biens livrables spécifiques, dans le respect des échéanciers gouvernementaux, qui est l'élément déterminant.

Objectif et résultats

Objectif 1.1 Soutenir efficacement la prise de décision ministérielle et gouvernementale.

Indicateurs de résultat

Production des différents biens livrables dans le respect des échéances prescrites.

Réduction de certains délais de traitement.

Résultats obtenus

Les normes du travail	
Mise en application des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* touchant les cueilleurs de petits fruits et de légumes de transformation.	Règlement mis en vigueur le 24 juin 2004.
Industrie de la construction	
Négociation d'une entente avec l'Ontario sur la mobilité de la main-d'œuvre.	Nomination des négociateurs. Tenue de 7 rencontres.
Allégement réglementaire	
Préparation d'un projet de règlement général sur le processus d'approbation des règlements des comités paritaires.	Hiver 2005.
Étude quinquennale sur l'évolution des conditions de travail au Québec	
Formation d'un groupe de travail. Élaboration et documentation de thèmes de recherche.	2004
Décrets de convention collective – Délais de traitement	
Cibles 2004-2005 :	Résultats
– 75 % des projets de décret traités en moins de 45 jours.	100 % (3 sur 3)
– 75 % des mémoires produits en moins de 60 jours.	100 % (2 sur 2)

Normes du travail – Cueilleurs

Ce règlement permet aux cueilleurs de petits fruits (fraises, framboises et pommes) d'avoir droit à un taux de salaire minimum établi sur la base de la quantité de fruits récoltés. Il prévoit aussi un salaire horaire minimum, soit le taux général, si le salarié ne peut, pour des raisons hors de son contrôle et liées à l'état des champs ou des fruits, cueillir la quantité requise pour gagner ce salaire. Ces taux sont donc en vigueur depuis l'été 2004. Ce règlement prévoit également l'application du taux général du salaire minimum aux cueilleurs de légumes de transformation (concombres) à compter du 1er janvier 2007.

Cette mesure s'inscrit dans les suites de l'adoption, en décembre 2002, de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives* (L.Q. 2002, c. 80), et, plus particulièrement, à l'intérieur du principe de son application aussi universelle que possible.

Industrie de la construction – Entente avec l'Ontario

Les négociateurs représentant les gouvernements du Québec et de l'Ontario ont été nommés et sept séances de négociations ont été tenues depuis le 17 mars 2004. En ce qui concerne les demandes relatives à la mobilité de la main-d'œuvre et aux questions d'ordre administratif, les parties ont dégagé des pistes de solutions mutuellement acceptables pour la majorité des problèmes soulevés.

Allégement du processus d'approbation des règlements des comités paritaires

En vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective*, le gouvernement peut, après consultation du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM), adopter des règlements généraux concernant les règlements qu'un comité paritaire peut adopter. Le gouvernement ne s'est pas prévalu jusqu'à maintenant de cette disposition de la Loi. Toutefois, dans un objectif d'assouplissement de la réglementation et d'allégement des procédures administratives, il est apparu souhaitable de faire approuver un tel règlement général.

Un projet a été préparé et transmis aux comités paritaires pour consultation et, après analyse de leurs commentaires, un nouveau projet simplifié a été achevé en novembre 2004. À la suite de vérifications d'ordre juridique, ce projet a été modifié et une nouvelle version devrait être soumise prochainement à la consultation, notamment du CCTM.

Étude quinquennale sur l'évolution des conditions de travail au Québec

L'article 85 de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives* (L.Q. 2002, c. 80) attribue au ministre du Travail une nouvelle obligation qui consiste à effectuer ou à faire effectuer, en collaboration avec les organismes concernés, une étude sur l'évolution des conditions de travail au Québec et à la rendre accessible tous les cinq ans. Cette étude permettra de mieux connaître la situation vécue par les travailleurs québécois au chapitre de leurs conditions de travail et, pour le Ministère, de bénéficier d'une source d'informations plus détaillées lors de divers travaux, dont la préparation de projets de loi, particulièrement ceux touchant la *Loi sur les normes du travail*.

Cette année, un groupe de travail a été formé par des représentants du ministère du Travail, de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, de la Commission des normes du travail et de l'Institut national de santé publique du Québec. Ce groupe de travail a pour mandat d'effectuer la recension et l'analyse des études pertinentes sur le même sujet, d'acquérir et d'exploiter les données disponibles dans les enquêtes existantes et de proposer un échéancier et un plan de travail comportant notamment la planification d'une enquête sur le terrain ciblée sur des thèmes précis. Le groupe de travail a, jusqu'à maintenant, élaboré et documenté une série de thèmes pertinents pour cette enquête.

Décrets de conventions collectives – Délais de traitement

Pour réduire les délais, le suivi des dossiers actifs est assuré toutes les deux semaines. Des rappels sont régulièrement effectués auprès des organismes concernés

pour obtenir les informations manquantes ou leur avis, lorsque requis. Le respect des cibles fixées permet, entre autres, aux salariés des secteurs concernés de bénéficier le plus rapidement possible des modifications au décret régissant leurs conditions de travail.

Autres résultats : affaires intergouvernementales et internationales

Au cours de l'année, des négociations fédérale-provinciales intensives ont été menées dans le but de conclure un accord intergouvernemental relatif à la mise en œuvre des accords internationaux de coopération dans le domaine du travail. Ces négociations ont mené à un accord de principe lors de la réunion fédérale-provinciales-territoriales des ministres du Travail en janvier 2005 et le texte de l'accord a été approuvé par décret en août 2005. Avec cet accord, le Québec pourra décider de se déclarer lié aux accords sur le travail négociés dans le cadre des accords de libre-échange, sans avoir à se soumettre à une nouvelle ronde de négociations pour déterminer le rôle et les responsabilités de chaque gouvernement dans la gestion et la mise en œuvre de ces accords internationaux de coopération dans le domaine du travail.

Par ailleurs, la collaboration entre les gouvernements s'est aussi traduite par une participation active au sein des différents comités de travail de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO). Le Ministère a consenti des ressources importantes en matière de recherche pour mener à terme le projet d'étude relative aux nouvelles relations d'emploi.

Du côté des affaires internationales, le Ministère a collaboré avec le ministère des Relations internationales afin de préparer les observations du gouvernement du Québec au sujet des plaintes qui ont été déposées au Bureau international du travail et pour faire rapport de sa législation du travail relativement aux normes internationales du travail.

2e axe d'intervention

L'évaluation et le suivi du cadre réglementaire

Dans une perspective d'amélioration continue du cadre réglementaire qui régit le monde du travail et conformément au plan d'action gouvernemental en matière d'allégement réglementaire et administratif, le Ministère réalise des études d'impact lors de la préparation de tout projet de loi ou de règlement qui comporte des effets importants sur les entreprises. Il prévoit également un mécanisme d'évaluation des effets des lois et des règlements adoptés, après un délai maximal de cinq ans.

Les évaluations que le Ministère réalise sont de deux types et sont effectuées à des moments distincts. Les premières sont de nature prévisionnelle et se font au moment de l'élaboration d'une disposition législative ou réglementaire. Les secondes sont rétrospectives, c'est-à-dire qu'elles servent à mesurer les résultats ou les effets produits par l'application d'une disposition législative, après une période donnée. C'est sur ce type d'évaluation que sera fondée la décision de maintenir, de corriger ou d'abroger une disposition législative.

Objectif et résultats

Objectif 1.2 Améliorer la qualité et l'efficacité du cadre réglementaire.

Indicateurs de résultat

Production des évaluations dans le respect des échéances prescrites.

Résultats obtenus

Requêtes en modification des décrets de convention collective Réalisation des études et déclarations d'impact nécessaires au traitement de ces requêtes.	4 études et déclarations d'impact.
Disparités de traitement Rapport d'évaluation des effets engendrés par l'introduction d'un interdit relatif aux disparités de traitement dans la *Loi sur les normes du travail*.	Déposé à l'Assemblée nationale en novembre 2004.
Conventions collectives de longue durée Rapport complémentaire d'évaluation des effets de modifications au *Code du travail*.	Rapport rendu public le 8 décembre 2004.
Suivi des modifications législatives apportées au *Code du travail* et à la *Loi sur les normes du travail* en 2001 et 2003. Mise en vigueur de nouveaux indicateurs reliés à un système informatisé de données sur les relations du travail.	Extraction des données et validation des résultats.

Requêtes en modification des décrets de convention collective

Le Ministère a produit des déclarations et des études d'impact rendues nécessaires par les requêtes en modification des conditions de travail des secteurs suivants : l'industrie du camionnage de la région de Québec (transport général et transport de déchets) ; l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie ; le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec. Ces études et déclarations d'impact ont servi à appuyer les décisions du gouvernement au sujet de ces requêtes, conformément aux règles sur l'allégement des normes de nature législative ou réglementaire (décret n° 467-2002, 24 avril 2002).

Disparités de traitement

Le rapport d'évaluation des effets engendrés par l'introduction d'un interdit relatif aux disparités de traitement dans la *Loi sur les normes du travail* a été produit en juin 2004 et déposé à l'Assemblée nationale le 2 novembre 2004. Il a été étudié par les membres de la Commission parlementaire de l'économie et du travail le 7 décembre 2004. Dans la foulée de ce rapport, la Commission des normes du travail a élaboré un plan d'action comprenant la tenue d'activités de sensibilisation et d'information auprès des employeurs et des syndicats ainsi que la mise en œuvre d'un programme visant à consolider l'application des dispositions de la Loi dans les secteurs où des

disparités de traitement sont encore présentes. Le Ministère a fourni un support à la Commission pour la réalisation de certaines étapes de son plan d'action rendu public le 7 mars 2005.

Conventions collectives de longue durée

Le *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27) a été amendé en mai 1994 par la *Loi modifiant le Code du travail* (L.Q., 1994, c. 6) afin de l'adapter aux changements socio-économiques survenus depuis le début des années 90. En mars 2000, le Ministère a produit un rapport sur l'application de ses articles 2 et 14 du Code qui fixaient de nouvelles règles applicables au changement d'allégeance syndicale et au déplafonnement de la durée des conventions collectives[3]. La Commission parlementaire de l'économie et du travail a ensuite étudié ce rapport le 5 septembre 2000 et a recommandé de suivre l'évolution des conventions collectives de longue durée pendant une période additionnelle de trois années, notamment afin d'observer comment se renouvelleront ces conventions.

Ce rapport complémentaire, mis en ligne le 7 décembre 2004, comprenait deux volets majeurs qui consistaient à :

- vérifier l'évolution du phénomène des conventions collectives de longue durée signées depuis 1994 par rapport à l'ensemble des ententes conclues, et ce en comparant deux périodes, soit celle de 1994 à 1998 avec celle de 1999 à 2002 ;
- connaître pour les ententes de longue durée signées entre le 19 mai 1994 et le 31 décembre 1996, la durée de celles renouvelées et la présence de certaines dispositions normatives et pécuniaires.

Le rapport conclut que les modifications apportées au *Code du travail* en 1994 ont produit les effets recherchés sans avoir entraîné d'inconvénients majeurs.

Suivi des modifications législatives apportées au Code du travail et à la Loi sur les normes du travail en 2001 et 2003.

Bien que le ministre du Travail ne soit pas tenu, en vertu d'une disposition législative, de faire rapport à l'Assemblée nationale sur les effets des modifications apportées au *Code du travail* pour les années 2001 et 2003 et à la *Loi sur les normes du travail* en 2002, le Ministère a pris l'initiative, en collaboration avec la Commission des relations du travail, d'évaluer le degré d'atteinte des objectifs.

2.2 Les services en relations du travail

L'enjeu

Les relations du travail doivent avoir des retombées positives tant sur la croissance et les investissements que sur la sécurité économique des personnes et le climat social.

3 À l'exception des premières conventions (article 65 du Code) et de celles des secteurs public et parapublic (article 111.1 du Code) où leur durée maximale a été maintenue à trois ans.

Au Québec comme ailleurs, la qualité des relations du travail a des répercussions sur l'ensemble de la vie économique et sociale des citoyens. Le Ministère doit aider les parties à régler leurs différends en privilégiant des approches partenariales et en soutenant un dialogue social qui sert le citoyen et l'intérêt public.

L'orientation

Contribuer à la prévention et à la résolution des mésententes en misant sur la responsabilisation des acteurs et sur l'amélioration des pratiques.

Pour bien situer l'apport du Ministère dans la prévention et la résolution des mésententes, il faut préciser que celui-ci n'intervient pas dans tous les conflits de travail au Québec, qu'ils soient réels ou appréhendés. Le marché du travail québécois constitue un champ de compétence partagé avec le gouvernement fédéral qui a autorité dans plusieurs secteurs de l'économie comme les communications, les banques, le transport ferroviaire, maritime et aérien. La compétence fédérale touche environ 10 % de la main-d'œuvre au Québec. Par ailleurs, le volume et la nature des interventions du Ministère en relations du travail dépendent essentiellement de l'initiative et de la volonté des parties à utiliser ses services. En pratique, le Ministère n'a pas de prise significative directe sur la demande de services, au demeurant fluctuante et conjoncturelle.

Les axes d'intervention

La réalisation de cette orientation repose essentiellement sur deux axes d'intervention complémentaires. Le premier touche la qualité et l'efficacité de la prestation de services offerts aux parties et le second est plus particulièrement centré sur la diffusion et la promotion des meilleures pratiques en relations du travail auprès d'un plus large public.

1er axe d'intervention

Les services aux parties

Les services directs offerts aux représentants des employeurs et des syndicats sont constitués, d'une part, d'aide à la prévention et à la résolution des mésententes et, d'autre part, de l'évaluation médicale des personnes victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Objectif et résultats

Objectif 2.1 Offrir aux clientèles des services en relations du travail qui soient efficaces, diligents et adaptés à leurs besoins.

Indicateurs de résultat

Nombre d'interventions.

Qualité des avis médicaux et délais de traitement.

Résultats obtenus

Médiation et conciliation

2003-2004	2004-2005
616 interventions • 138 en prévention (22 %) • 478 en conciliation (78 %)	627 interventions • 171 en prévention (27 %) • 456 en conciliation (73 %)

Interventions dans le secteur municipal

Au 31 mars 2005, sur 155 unités de négociations :

- 102 conventions collectives ont été conclues
- 16 dossiers en conciliation
- 11 dossiers en arbitrage
- 26 unités en négociation directe

Arbitrage de grief et de différend

2003-2004	2004-2005
• 2 555 nominations d'arbitres de grief • 42 arbitrages de différend	• 2 801 nominations d'arbitres de grief • 43 arbitrages de différend

Évaluation médicale

Taux d'avis complémentaire	Indice de qualité des avis	Délais de traitement
2002 : 1,9 %	2002 : 7,5/10	2002 : 32,2 jours
2003 : 2,1 %	2003 : 8,0/10	2003 : 21,3 jours
2004 : 1,9 %	**2004 : 8,5/10**	**2004 : 31,5 jours**

Médiation et conciliation

La médiation-conciliation est offerte pour aider les employeurs et les salariés à résoudre leurs difficultés lors de la négociation ou au cours d'une convention collective. La majorité des interventions du Ministère s'effectue sur une base volontaire et la démarche est préalablement convenue avec les parties. En 2004-2005, le Ministère a répondu à 627 demandes d'intervention en relations du travail, c'est-à-dire un volume assez semblable à celui de l'année précédente (616 demandes). Notons que six interventions répondaient à des demandes consécutives aux nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* portant sur le harcèlement psychologique.

La proportion des interventions de nature préventive a encore augmenté en 2004-2005. Au cours des trois dernières années, cette proportion a progressé de façon significative, passant de 15 % à 22 %, puis à 27 % en 2004. Les efforts consentis l'an dernier pour la révision des processus, la préparation et la mise à jour des guides d'intervention et pour la préparation de la relève ont été maintenus et consolidés.

Interventions dans le secteur municipal

À la suite des fusions municipales, le nombre d'unités de négociation a considérablement diminué, passant de 378 à 155 unités entre juin 2000 et juillet 2004. L'enjeu principal de la négociation des premières conventions collectives dans les villes regroupées est l'impact de l'harmonisation des conditions de travail sur les dépenses de la municipalité relatives à la rémunération et aux avantages sociaux.

Le Ministère a collaboré de façon étroite à la mise en place des regroupements municipaux, notamment sur le plan de l'intégration des salariés et de la détermination du processus de négociation des premières conventions collectives qui en résulte. Il a déployé les services de médiation-conciliation pour aider les parties dans la négociation de leur convention collective et, lors d'intervention infructueuse, il a procédé à la nomination de médiateurs-arbitres.

Dans le cadre de la réorganisation territoriale de certaines municipalités, les médiateurs-arbitres avaient pour mandat de déterminer les règles et modalités relatives au transfert de salariés représentés par une association accréditée. Le Ministère a aussi déterminé les droits et recours pour tout salarié se croyant lésé.

Arbitrage de grief et de différend

L'arbitrage est un mécanisme en vertu duquel les parties signataires d'une convention collective s'en remettent à un tiers pour régler d'une façon définitive une mésentente. Il y a deux types d'arbitrage : l'arbitrage de différend lorsque l'employeur et le syndicat ne parviennent pas à s'entendre sur le contenu de la convention collective, et l'arbitrage de grief lorsque les parties signataires d'une convention collective ne parviennent pas à s'entendre sur l'application ou l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la convention collective.

En 2004-2005, le ministre a nommé 2 801 arbitres de grief, ce qui représente une augmentation d'environ 10 % des demandes de nomination d'arbitres de grief depuis l'an dernier. La nomination d'un arbitre survient lorsque l'employeur et le syndicat ne peuvent s'entendre sur le choix du tiers appelé à trancher le grief. Quarante-trois demandes d'arbitrage de différend ont aussi été reçues, soit 3 demandes d'arbitrage volontaire, 35 demandes d'arbitrage de première convention collective et 5 demandes d'arbitrage de différend lors des négociations des policiers-pompiers.

Évaluation médicale

Le service d'évaluation médicale est offert lorsqu'il y a contestation d'une question d'ordre médical par l'employeur ou par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ou lorsque cette dernière désire un avis même s'il n'y a pas contestation. À la suite de l'avis du Bureau d'évaluation médicale du Ministère, la CSST rendra une décision qui peut être contestée par l'employeur ou le travailleur devant la Commission des lésions professionnelles.

En 2004-2005, le Bureau d'évaluation médicale a produit 12 214 avis médicaux, soit une augmentation de près de 6 % par rapport à l'exercice précédent. L'objectif de maintenir sous les 20 jours les délais de traitement n'a pas été atteint en raison de la difficulté de recruter suffisamment de membres (médecins) pour répondre à la croissance de la demande. Cette situation n'a cependant pas affecté la qualité des avis médicaux dont l'indice a continué de progresser et a même dépassé l'objectif

initial qui était de 8,2 (sur 10). Pour leur part, les demandes d'avis complémentaire, qui consistent à apporter des corrections à un avis produit par le Bureau d'évaluation médicale, ont pu être maintenues au faible taux de 1,9 %.

Autres résultats : le traitement des plaintes en vertu de certaines lois du travail

Au cours de l'année 2004-2005, le ministère du Travail a mené plusieurs enquêtes pour donner suite à des plaintes qui avaient été déposées en vertu de diverses lois du travail. Les plaintes ont concerné l'application des dispositions de deux lois, soit : d'une part, la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (« loi R-20 ») et, d'autre part, le *Code du travail*.

En vertu de la « loi R-20 », dix plaintes relatives à la liberté syndicale (article 105) ont été déposées, dont six ayant justifié une enquête. Neuf plaintes relatives à l'article 121, signalant au ministre du Travail une infraction à la « loi R-20 », ont fait l'objet de quatre enquêtes.

Enquêtes en vertu de la « loi R-20 » en 2004-2005

	Plaintes	Enquêtes
En vertu de l'article 105 sur la liberté syndicale	10	6
En vertu de l'article 121	9	4

En vertu des dispositions du *Code du travail* relatives à l'interdiction d'embaucher des briseurs de grève, le Ministère a dépêché des enquêteurs sur les lieux de travail lors de conflits légaux afin de vérifier si les articles 109.1 à 109.3 du *Code du travail* étaient respectés. Sur les 47 enquêtes, 18 ont conclu au non-respect de la loi.

Données relatives aux enquêtes concernant l'utilisation de briseurs de grève en vertu du *Code du travail* en 2004-2005

Plaintes et enquêtes au cours de l'année	47
Accueillies (rapports)	39
Retirées (désistement, règlement, fin du conflit)	8
Rapports concluant au non-respect de la Loi	18

2e axe d'intervention

La qualité des pratiques

L'amélioration des pratiques en relations du travail est un objectif constant. Pour y contribuer, le Ministère effectue des analyses de cas sur les pratiques novatrices et il les diffuse dans tous les milieux préoccupés par ces questions. En plus de la diffusion de renseignements et de la promotion de meilleures pratiques, il propose aussi des mesures incitatives à leur expérimentation. L'engagement du Ministère se concrétise également par l'organisation ou la participation à des événements publics susceptibles d'encourager et de soutenir le dialogue social auprès du plus large public possible.

Objectif et résultats

Objectif 2.2 Promouvoir et soutenir l'amélioration des pratiques en relations du travail.

Indicateurs de résultat

Réalisation ou participation à des événements publics.
Production de documents d'information et de soutien.

Résultats obtenus

Organisation d'évènements avec les partenaires du monde du travail	Forum sur la productivité et l'emploi (14 et 15 mars 2005) • 305 participants provenant des milieux syndicaux et patronaux du secteur privé et de l'administration publique. • Production d'un recueil résumant 35 études de cas remis aux participants. • 6 documents de support diffusés sur Internet.
Formation et engagement dans la communauté	Formation sur les méthodes de résolution de problèmes • Participation de plus de 300 personnes (côtés patronal et syndical) de la nouvelle ville de Montréal. Conférences et animation • Dans les universités, auprès des conseillers en entreprises d'Emploi-Québec et auprès de plusieurs centrales syndicales.

Organisation d'évènements avec les partenaires du monde du travail

Le ministère du Travail, en collaboration avec divers partenaires financiers, a organisé un forum sur le thème de la productivité et de l'emploi. Ce forum constitue le quatrième événement semblable organisé par le ministère du Travail. Ces événements ont pour but de rassembler les acteurs du monde du travail et leur permettre d'échanger et d'approfondir leur réflexion sur des enjeux de société relatifs au domaine du travail.

Le forum du printemps 2005 a attiré plus de 300 participants provenant des milieux patronaux, syndicaux et d'organisations du secteur public, dont l'éducation et la santé. Pour faciliter son déroulement, le Ministère a produit plusieurs documents portant sur les enjeux de la productivité du travail au Québec et au Canada, sur les changements organisationnels qui améliorent la productivité et l'emploi, sur des études de cas concernant l'organisation du travail et la productivité, ainsi que sur des études d'impact des innovations organisationnelles.

Formation et engagement dans la communauté

Pour promouvoir et soutenir l'amélioration des pratiques en relations du travail, le Ministère réalise des activités de formation auprès de clientèles de divers secteurs et prête son expertise lors de conférences, de séminaires ou autres activités publiques.

2.3 L'information sur le travail

L'enjeu

Les moyens de communication doivent non seulement répondre aux besoins d'information du citoyen mais également permettre au Ministère d'être à son écoute et de favoriser sa participation aux débats publics.

L'information sur le travail est un domaine où la demande est en forte progression et où les interfaces avec le citoyen se multiplient au rythme des avancées technologiques. Les besoins croissants et variés des citoyens et des clientèles mettent en évidence l'importance de l'accessibilité et de la qualité de l'information. Pour le Ministère, l'amélioration constante de ses produits et services, des moyens de communication et des supports technologiques doit favoriser une meilleure interaction avec le citoyen.

L'orientation

Fournir à nos clientèles une information et des connaissances sur le travail qui répondent à leurs besoins, qui soient fiables, accessibles et de qualité.

La production et la diffusion d'information et de connaissances sur le travail forment une grappe de services qui répondent à des besoins de plus en plus importants, que ce soit chez les entreprises, les associations ou les individus. De plus, la croissance rapide du nombre d'internautes a fait se développer un nouvel espace d'échange et de transaction qui enrichit nos relations avec les citoyens, amène une clientèle de plus en plus diversifiée et offre de nouvelles occasions d'améliorer la qualité des services. Pour répondre à la grande variété des besoins des clientèles, le Ministère a investi des ressources importantes pour moderniser les systèmes informatisés de gestion et ainsi mieux servir le citoyen.

Les axes d'intervention

En matière d'information sur le travail, l'orientation ministérielle se déploie sur deux axes d'intervention : le premier est le renseignement du citoyen sur les services ministériels et l'orientation vers les ressources gouvernementales appropriées, et le second est la production d'information et de connaissances sur le travail.

1er axe d'intervention

Le renseignement et la participation du citoyen

Le renseignement est au cœur du service d'aide à la clientèle. Les besoins du citoyen touchent des types d'information variés : l'existence et le contenu des lois du travail, les droits individuels et collectifs, les produits et les services du Ministère, l'orientation vers des organismes du portefeuille du Travail ou d'autres services gouvernementaux appropriés.

Le site Internet joue un rôle important dans les relations avec les citoyens en leur procurant un accès instantané aux ressources informationnelles du Ministère et aux formulaires inhérents à ses différents services. De plus, il est utilisé comme une tribune pour les personnes qui ne sont pas formellement représentées par des groupes ou des associations lors de consultations publiques du Ministère. Cela permet à tout citoyen de participer aux débats publics et d'exprimer librement son point de vue.

Objectif et résultats

Objectif 3.1 Offrir aux citoyens des services de renseignement et de référence qui soient efficaces, courtois et diligents.

Indicateurs de résultat

Fréquentation du site Internet.
Utilisation des produits et services.
Délais de réponse.

Résultats obtenus

Site Internet	*2003-2004*	2004-2005
– Visites	*281 753*	315 327
– Téléchargements de documents	*469 693*	483 923
– Durée moyenne des visites	*9,03 min*	8,35 min
Appels téléphoniques et courriels		
– % d'appels répondus par un agent/appels traités	50,5 % (15 633/30 982)	65,4 % (13 288/20 388)
– % d'appels traités en moins de 60 secondes	74 %	86,8 %
– Courriels répondus	1 652	2085

Site Internet

Le suivi et l'analyse de la fréquentation du site Internet permettent de mieux évaluer la nature et le volume des besoins des clientèles. Au cours des dernières années, le nombre de visite et de téléchargement de documents produits par le Ministère a connu une forte croissance qui semble s'être stabilisée. Le guidage référencé des internautes par courriel vers les nouvelles publications ou mises à jour du site ministériel, allié à l'amélioration du site sont des facteurs qui ont à la fois favorisé et facilité l'utilisation d'Internet.

Publications ministérielles les plus téléchargées en 2004-2005

	Téléchargements
Revues *Regards sur le travail*	43 521
Harcèlement psychologique au travail	37 416
– *Une stratégie de prévention du harcèlement psychologique au travail*	26 132
– *Violence ou harcèlement psychologique au travail ? Problématique*	8 152
– *Rapport du comité interministériel*	3 102
Portrait statistique des conventions collectives au Québec - 2003	28 454
Le Code du travail en questions ... et réponses !	25 462
Bulletins *Info Travail*	10 533
Rapport sur les conventions collectives de longue durée de 1994 à 2002	7 041

Appels téléphoniques et courriels

Malgré l'augmentation considérable de la clientèle internaute, le téléphone demeure toujours un moyen privilégié pour servir le citoyen et lui fournir l'information dont il a besoin. Ce contact direct facilite une réponse personnalisée aux besoins du citoyen. Après la forte croissance qui a marqué les trois années précédentes, la demande d'information téléphonique a diminué en 2004. Par contre, le taux de réponse s'est amélioré et le délai d'attente a diminué de façon significative.

Politique linguistique

Le Ministère possède une politique linguistique datant de 1998. Une mise à jour de cette dernière tenant compte des derniers changements législatifs, réglementaires et administratifs est en cours. Une nouvelle version de cette politique devrait entrer en vigueur au cours du prochain exercice.

Traitement des demandes liées à la « loi 65 »

Le Ministère, en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, a reçu 29 demandes d'accès au cours de l'exercice 2004-2005 comparativement à 25 en 2003-2004. Elles ont majoritairement porté sur des rapports d'enquête en vertu du *Code du travail*.

2e axe d'intervention

L'information technique et scientifique

La production et la diffusion d'information et de connaissances sur le travail répondent à une grande variété de besoins qui rejoint autant les employeurs et les syndicats que les spécialistes, les chercheurs et les étudiants. Le Ministère collige les informations sur les conventions collectives et sur les conflits de travail au Québec.

Plusieurs documents d'information sont offerts à nos clientèles, dont bon nombre sur une base périodique. Des données et des statistiques sont publiées sur les conventions collectives, les ententes négociées, les sentences arbitrales, les arrêts de travail et les taux de salaire négociés. Selon leur nature, ces informations sont diffusées selon une périodicité mensuelle, trimestrielle ou annuelle.

Objectif et résultats

Objectif 3.2 Maintenir et développer un large éventail de publications sur le travail qui soient pertinentes, fiables et régulièrement mises à jour.

Indicateurs de résultat

Nombre et pertinence des publications ministérielles.
Traitement des données et statistiques.
Accessibilité des informations.

Résultats obtenus

Publications			
– Bilan annuel des relations du travail	Publié		
– Bilan annuel des arrêts de travail	Publié		
– Études comparatives nord-américaines (mise à jour annuelle)	Travaux réalisés, publication automne 2005		
– Croissance des taux de salaire négociés	3 chroniques trimestrielles et 1 annuelle		
– Revue *Regards sur le travail*	3 numéros		
– Bulletin *InfoTravail*	10 numéros		
– Article sur les congés annuels payés chez les salariés syndiqués québécois (tiré de l'analyse des conventions collectives)	Publié		
Données et statistiques	Cibles*	Résultats	Écarts
– Analyse des conventions collectives	900	1 425	+ 525
– Résumés d'ententes négociées publiés	190	240	+ 50
– Échéances des conventions collectives	Publiées mensuellement		
– Statistiques sur les arrêts de travail	Publiées mensuellement		
– Liste des grèves et lock-out en cours	Publiée quotidiennement		
Projet CORAIL			
– Accès public aux séries documentaires en relations du travail	Mise en place d'outils de dépôt, d'indexation et de consultation.		

* Les cibles réfèrent à ce que le Ministère s'était fixé comme objectif à atteindre en début d'année dans le *Plan annuel de gestion des dépenses*.

Bilan des relations du travail

Le bilan des relations du travail représente une publication importante du Ministère. Il comprend des chroniques sur les événements marquants de l'année ainsi que sur la législation et la jurisprudence dans le domaine du travail. Trois autres publications viennent le compléter quelques mois après sa parution et portent respectivement sur la présence syndicale au Québec, le processus de négociation dans le secteur privé et certains organismes gouvernementaux ainsi que la croissance des taux de salaire négociés.

Bilan des arrêts de travail

Le Ministère est responsable de la collecte et de la diffusion d'informations sur l'ensemble des conflits de travail survenant sur le territoire du Québec, que ceux-ci soient de compétence provinciale ou fédérale. Toutes les données recueillies sont diffusées mensuellement sur le site Internet du Ministère ainsi qu'à l'intérieur d'un bilan annuel. Les données sur les arrêts de travail alimenteront en partie la banque de données sur les statistiques officielles visant le Québec, un projet parrainé par l'Institut de la statistique du Québec.

Études comparatives nord-américaines

Étude comparative des lois sur les normes du travail au Canada et dans certains États étasuniens

Pour le Canada, cette analyse comparative porte sur les normes et recours suivants : le salaire minimum ; la durée du travail et les heures supplémentaires ; les jours fériés ; le congé annuel ; le congé de soignant ; les absences et les congés pour raisons familiales et parentales ; les congés de maladie ; les congés pour mariage, décès et funérailles ; le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel ; les licenciements individuels et collectifs ; le congédiement sans cause juste et suffisante ; les pratiques interdites.

Aux États-Unis, deux États ont été ajoutés de sorte que la mise à jour vise les dispositions législatives pertinentes de l'administration fédérale et des huit États suivants : Californie, Maine, Massachusetts, Michigan, New Hampshire, New York, Texas et Vermont. Un thème a également été ajouté à l'analyse et la comparaison couvre dorénavant les normes suivantes : le salaire minimum ; la durée du travail et les heures supplémentaires ; les congés de maladie, de maternité et parentaux ; les licenciements collectifs et la fermeture d'entreprise.

Comparaison de certaines dispositions législatives sur les relations industrielles au Canada.

Cette analyse comparative porte sur les thèmes suivants : la définition des personnes visées par la loi ; la déclaration d'employeur unique ; la convention collective ; la transmission de droits et d'obligations ; la Commission des relations du travail.

Regards sur le travail

La revue *Regards sur le travail* offre, à chaque numéro, un article de fond original, des résumés de recherches publiées, des expériences vécues en entreprise sur des thématiques choisies et une brève analyse d'un événement international ou national. En 2004-2005, elle a été publiée trois fois, soit en mai 2004, en novembre 2004 et en février 2005. Cette publication se caractérise par la coopération de personnes-ressources externes à la fonction publique et par le fait qu'elle ne se limite pas à un créneau particulier de recherche.

InfoTravail

Ce bulletin d'information électronique informe les praticiens et les chercheurs du domaine des relations du travail de l'actualité et des événements qui ont cours dans le monde du travail, principalement chez-nous, mais aussi à l'extérieur du Québec.

On y présente, entre autres, les plus récentes données sur les conventions collectives, les ententes négociées et les arrêts de travail ainsi que les dernières publications (rapports, études, analyses, etc.) produites par le Ministère ou ses organismes affiliés. Dix numéros ont été publiés sur le site Internet du Ministère et diffusés gratuitement par courriel aux clientèles consentant à le recevoir.

Données et statistiques

En vertu de l'article 72 du *Code du travail*, pour qu'une convention collective soit en vigueur, elle doit être déposée au greffe de la Commission des relations du travail. Elle est par la suite transmise au Ministère. Environ 2 000 conventions sont déposées annuellement et, de ce nombre, près de 850 feront l'objet d'un examen par une équipe d'analyse. Cette dernière traite les conventions collectives du secteur privé regroupant 50 salariés et plus, alors que, dans le secteur public, toutes les ententes écrites font l'objet d'un examen, nonobstant le nombre de salariés.

En raison de la multitude des informations colligées, le Ministère a jugé utile et pertinent d'exploiter davantage cette banque de données puisque cela s'inscrit aussi dans un objectif d'accroissement et d'amélioration des produits offerts à la clientèle.

Le projet CORAIL

Le développement de cet important projet de gestion électronique des documents en matière de relations du travail s'est poursuivi en 2004-2005 avec la mise en place des outils permettant la numérisation, l'indexation, le dépôt et la consultation des différentes séries documentaires telles les conventions collectives et ententes négociées, les sentences arbitrales de grief et de différend, les décisions rendues par la Commission des relations du travail et les requêtes qui y sont déposées. L'accès public au système « CORAIL, les relations du travail en ligne » est prévu en 2006.

3

L'utilisation des ressources

3.1 Les ressources humaines

Au cours de l'exercice financier 2004-2005, l'effectif autorisé du ministère du Travail est demeuré relativement stable par rapport à l'année précédente. Ainsi, l'enveloppe d'équivalents à temps complet (ETC)[1] a été de 236 ETC réguliers et de 249 ETC totaux.

Nombre de personnes en poste au ministère du Travail, par secteur, au 31 mars 2005

	Nombre de personnes		
Secteurs	Personnel régulier	Personnel occasionnel	Total
Relations du travail	46	0	46
Planification, recherche et administration	155	5	160
Direction, Secrétariat et communications	22	2	24
Total partiel	**223**	**7**	**230**
Bureau d'évaluation médicale (compte à fin déterminée)	16	6	22
Total	**239**	**13**	**252**

L'année 2004-2005 a été marquée entre autres par la nécessité de produire d'importantes informations de gestion, notamment sur le suivi de l'effectif en fonction des cibles visées. Dans cette même foulée, une démarche de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre a été entreprise et se poursuivra au cours de l'année 2005-2006.

Par ailleurs, la Direction des ressources humaines a réalisé des activités liées au plan d'action ministériel en matière de santé, notamment en adoptant des mesures pour contrer le harcèlement psychologique et en réalisant diverses activités touchant la santé (clinique de vaccination, conférence, etc.). Un bilan triennal sur les moyens pris pour actualiser la politique gouvernementale concernant la santé des personnes au travail est annexé au présent rapport.

Les relations employeur-employé ont été favorisées notamment par la tenue de quatre rencontres du comité de relations professionnelles et également quatre rencontres du comité ministériel en organisation du travail. Ce comité a réalisé entre autres la finalisation du sondage sur l'indice de mobilisation du personnel et a revu les modalités entourant la politique d'aménagement et de réduction du temps de travail.

4. Il s'agit d'une unité de mesure utilisée pour le calcul de l'effectif gouvernemental qui correspond, sur une base annuelle, au rapport entre le traitement de base versé à un employé et le traitement de base selon son classement.

En ce qui a trait au développement des ressources humaines, l'ensemble des activités réalisées totalise 609,4 jours-personnes pour toutes les catégories de personnel, ce qui équivaut à un nombre moyen de 2,3 jours de formation par personne. Cet investissement représente 2,2 % de la masse salariale du Ministère, ce qui est supérieur à l'objectif de 1 % visé par la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*. Le programme de développement des compétences du personnel d'encadrement du Ministère s'est poursuivi avec des formations portant sur le harcèlement, le leadership et le « coaching ».

Données sur l'embauche et la représentativité

1. Renseignements généraux

EMBAUCHE	Permanents (y compris les temporaires)	Occasionnels	Étudiants	Stagiaires
Nombre de personnes embauchées	3	15	11	11

NOMBRE D'EMPLOYÉS PERMANENTS ET TEMPORAIRES (en date du 31 mars 2005)	239

2. Membres de communautés culturelles, autochtones et anglophones

Objectif : atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % des nouveaux employés parmi les membres des communautés culturelles, les anglophones et les autochtones.

TAUX D'EMBAUCHE	Permanents (y compris les temporaires)				Occasionnels				Étudiants				Stagiaires			
	CC	Angl.	Aut.	Global	CC	Angl.	Aut.	Global	CC	Angl.	Aut.	Global	CC	Angl.	Aut.	Global
Nombre de personnes embauchées				3	5			15	4			11	1			11
Pourcentage				—	33,3				36,4				9,1			

Objectif : Pour les membres des communautés culturelles, atteindre la cible gouvernementale de 9 %.

REPRÉSENTATIVITÉ	Permanents (y compris les temporaires)			
	CC	Angl.	Aut.	Global
Nombre	5	2	—	7
Pourcentage	2,1	0,8		2,9

3. Les personnes handicapées

Objectif : Atteindre la cible ministérielle de représentativité de 2 %.

Représentativité	Permanents (y compris les temporaires)
Nombre de personnes embauchées	0
Représentativité en nombre	5
Pourcentage	2,1

4. Les femmes

Niveau de représentation	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel* assimilé	Personnel technicien	Personnel de bureau	Personnel ouvrier	Total
Nombre	5 (18)	41 (107)	38 (65)	43 (48)	0 (1)	127 (239)
Pourcentage	27,7	38,3	58,4	89,6	0	53,1

*Y compris les ingénieurs, avocats, notaires, conseillers en gestion des ressources humaines, enseignants, médecins et dentistes.

Au cours de l'année, le Ministère s'est préoccupé, dans le cadre de ses processus de dotation, de contribuer à accroître la représentativité des différentes composantes de la société québécoise au sein de son organisation. Au cours de la dernière année, deux postes d'encadrement ont été dotés, dont un par une femme, ce qui a permis d'accroître la représentativité de ce groupe parmi les gestionnaires en poste. Enfin, les objectifs visant à favoriser l'embauche de membres de groupes cibles ont été rappelés systématiquement aux gestionnaires lors de la dotation de chaque poste. Cela a permis d'atteindre certains des objectifs visés, notamment en ce qui concerne les employés occasionnels et les étudiants.

Parmi les employés en poste au Ministère, le taux de représentativité des personnes handicapées est de 2,1 %, et la représentation féminine est de 53,1 %, toutes catégories de personnel confondues.

3.2 Les ressources informationnelles

Le ministère du Travail, afin de poursuivre les efforts consentis à la modernisation des processus d'affaires, a réalisé des gains en termes d'efficacité et de qualité dans sa prestation de services aux citoyens. Ainsi, sur le plan de l'accès des citoyens et des entreprises à l'information sur le travail, le développement du volet transactionnel du site Internet est demeuré une cible d'amélioration continue et des investissements y ont été consentis au cours de l'exercice budgétaire.

À ce chapitre, notons les travaux de développement du site Web CORAIL, qui permettra au grand public d'accéder à un outil de recherche pour consulter les conventions collectives, les ententes, les sentences arbitrales de différend et de grief ainsi que les décisions rendues par la Commission des relations du travail. De plus, l'implantation d'un nouveau système de gestion des demandes au Bureau d'évaluation médicale permet dorénavant de supporter les opérations et les communications avec la clientèle des travailleurs référés par la CSST.

D'autres améliorations en matière de développement de système ont permis de mieux soutenir les activités régulières du Ministère, notamment pour la réalisation d'études en relations du travail, pour l'évaluation des lois et règlements et, enfin, pour le suivi de la nomination et de la rémunération des arbitres.

Le volet sécurité a aussi été au cœur des préoccupations du Ministère. À la suite de l'adoption d'une directive sur l'utilisation éthique du courriel et d'Internet, l'ensemble des employés a été sensibilisé, par le biais de séances d'information, aux mesures entourant la sécurité des systèmes et la protection des informations. De plus, la directive déjà existante sur l'utilisation du matériel informatique a été mise à jour pour rappeler l'importance d'être vigilant dans les façons de faire pour contrer l'intrusion de virus sur le réseau informatique.

3.3 Les ressources financières et matérielles

Le budget du Ministère a été de 36 474 900 $ en 2004-2005 comparativement à 26 411 500 $ en 2003-2004. L'écart entre les deux exercices financiers concernés est essentiellement attribuable à l'échéancier de versement de la contribution financière à la Commission de la construction du Québec, dans le cadre de la lutte contre le travail au noir dans l'industrie de la construction.

Évolution budgétaire	2003-2004	2004-2005
Ministère du Travail	18 184 300 $	19 435 200 $
Contribution financière à la Commission de la construction du Québec	1 100 000 $	9 500 200 $
Contribution financière à la Commission des relations du travail	7 127 200 $	7 539 500 $
Total	26 411 500 $	36 474 900 $

Le ministère du Travail

Le budget 2004-2005 propre aux activités du ministère du Travail a été de 19 435 200 $. Le montant exclut le remboursement par la Commission de la santé et de la sécurité du travail d'une somme de 2 415 600 $ (dont 216 800 $ en immobilisation) versée au compte à fin déterminée pour le Bureau d'évaluation médicale. Le budget d'opération exclut également les crédits d'immobilisation de 1 151 500 $ réservés au Ministère, mais il inclut les crédits d'amortissement de 631 200 $.

La hausse de 1,3 M$ du budget du Ministère entre les exercices financiers 2003-2004 et 2004-2005 s'explique par le transfert, de la Régie du bâtiment du Québec au Ministère, des crédits associés aux loyers d'espace du personnel des services administratifs en poste dans l'édifice du 800, place d'Youville, à Québec, pour 0,6 M$. Il s'explique de même que par le report, en 2004-2005, de crédits de fonctionnement et d'immobilisation non utilisés en 2003-2004, de 0,7 M$.

La contribution financière à la Commission de la construction du Québec

Le versement, à même une provision du ministère des Finances, d'une subvention à la Commission de la construction du Québec a servi à financer différents projets pour poursuivre ses actions visant à enrayer le travail au noir dans l'industrie de la construction.

La contribution financière à la Commission des relations du travail

La hausse de la quote-part du Ministère au fonds de la Commission des relations du travail s'explique par l'octroi des ressources requises en 2004-2005 dans le cadre de la révision du régime de représentation syndicale applicable aux associations de salariés et aux établissements du secteur des affaires sociales (« loi 30 »).

La Direction des ressources financières et matérielles

Les activités 2004-2005 de la Direction des ressources financières et matérielles ont particulièrement porté sur la mise à jour et l'amélioration des procédures d'approvisionnement, la décentralisation au niveau des unités administratives des achats et des accès au Portail d'approvisionnement gouvernemental, la tenue de séances de formation en approvisionnement et l'élaboration d'un projet de guide des procédures concernant l'octroi de contrats de services professionnels ou auxiliaires.

La mise en ligne en 2004-2005, sur l'intranet du Ministère, d'un recueil des politiques et directives les plus utilisées en matière de gestion des ressources financières et matérielles, des procédures d'approvisionnement ainsi que d'un guide facilitant l'exploitation du système budgétaire et comptable (SYGBEC) constitue une amélioration significative pour la clientèle concernée du Ministère.

Le développement de l'important projet de gestion électronique des documents en matière de relations du travail (CORAIL) a été piloté par la Direction des ressources matérielles et financières. L'accès public à ce système est prévu en 2006.

Des efforts importants ont également été investis dans la planification et l'élaboration des esquisses préliminaires du projet de réaménagement des espaces occupés par le Ministère, à Québec. Un tel projet visait à rendre plus fonctionnelle et efficace l'utilisation des locaux mis à la disposition de l'organisation. Enfin, différents scénarios ont été analysés en vue d'une expansion future des locaux du Bureau d'évaluation médicale, à Montréal.

Annexe 1
Bilan des moyens pris par le Ministère pour actualiser la politique gouvernementale concernant la santé des personnes au travail

Octobre 2001 à octobre 2004

Rubrique	Contexte	Objectifs visés	Moyens	Résultats et autres commentaires
Politique concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique (Description de travaux liés à l'appropriation de la politique, à son intégration et à la sensibilisation du personnel du Ministère)	Cette politique a pris effet le 1er octobre 2001. Elle a remplacé neuf politiques et directives qui encadraient ce domaine d'activité. Les politiques et directives ministérielles en référence à ces dernières ont été abrogées.	Faire connaître la nouvelle politique aux gestionnaires et à l'ensemble du personnel.	Présentation de la politique aux gestionnaires ; ceux-ci ont fait la diffusion au personnel de leur unité.	L'état de situation réalisé a permis de faire le point sur différents aspects reliés à la santé des personnes et de l'organisation et d'adopter des lignes de conduite qui traduisent l'importance qu'accorde le Ministère à la protection de la santé de son personnel. Les activités de diffusion réalisées ont permis de sensibiliser les gestionnaires à l'importance de la prévention pour favoriser la santé des personnes au travail. Elles ont également permis de faire connaître la nouvelle politique et les lignes directrices aux employés.
	Cette politique prévoit notamment que chaque ministère et organisme doit se doter de lignes de conduite en matière de santé en tenant compte des réalités et des spécificités de l'organisation.	Éclairer la prise de décision de l'équipe de direction du Ministère quant aux orientations et aux mesures à adopter.	Production d'un état de situation concernant la santé des personnes du Ministère. Ce diagnostic faisait état des principaux résultats observés dans le cadre de l'application des anciennes politiques et directives en la matière, soit : les accidents du travail, l'absentéisme, les services de premiers soins et les mesures d'urgence, la violence et le harcèlement, le climat général de travail, les services d'aide aux employés et le contexte organisationnel.	
		Adopter des lignes de conduite qui favorisent le maintien d'un milieu de travail sain et sécuritaire, qui mettent l'accent sur la prévention et qui prennent en compte la lecture de l'environnement ministériel.	Adoption des *Lignes directrices concernant la santé physique et psychologique des personnes au ministère du Travail* et diffusion aux gestionnaires lors d'une rencontre et à l'ensemble du personnel dans l'intranet ministériel.	

Octobre 2001 à octobre 2004

Rubrique	Contexte	Objectifs visés	Moyens	Résultats et autres commentaires
Organisation du travail, conditions d'exécution, environnement favorisant la santé physique et psychologique des personnes (Description de travaux liés à la santé et à la sécurité du travail, à la révision de processus ou de pratiques de travail visant l'amélioration ou la prévention en santé)	Dans la foulée des engagements pris dans les *Lignes directrices concernant la santé physique et psychologique des personnes*, le Ministère produit un état de situation annuel concernant la santé des personnes et élabore un plan d'action en matière de santé. La réalisation de diverses activités ayant trait à la prévention y est prévue. Le Ministère compte également un comité ministériel sur l'organisation du travail (CMOT). Les rencontres régulières de ce comité permettent de discuter avec les représentants des associations de différents sujets liés à l'organisation du travail et à la santé des personnes.	Rendre disponible à l'ensemble du personnel un outil d'adaptation ergonomique du poste de travail permettant à chaque employé d'évaluer et d'adapter son poste de travail.	Mise en ligne sur l'intranet d'un logiciel interactif accessible à l'ensemble du personnel et formation de personnes-ressources pour accompagner les utilisateurs et répondre à leurs questions.	La production de l'état de situation annuel concernant la santé du personnel permet de réaliser des activités liées à la réalité organisationnelle observée. L'outil d'adaptation ergonomique mis à la disposition du personnel permet à plusieurs d'apporter des ajustements à leur poste de travail et ainsi améliorer leur confort à l'écran. Concernant l'aide aux gestionnaires, une sensibilisation est en cours au sujet des facteurs de risque inhérents au milieu de travail et des moyens permettant de les contrer. Le Ministère donnera les suites appropriées au rapport d'analyse produit concernant la mise sur pied d'un comité ministériel mixte traitant des questions relatives à la santé physique et psychologique.
		Sensibiliser le personnel responsable de l'aménagement aux facteurs inhérents à l'aménagement ergonomique de tout nouveau poste de travail.	Tenue d'une rencontre de sensibilisation pour le personnel responsable de l'aménagement.	
		Aider les gestionnaires à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines.	Diffusion du document *La reconnaissance au travail : une pratique riche de sens* publié par le Centre d'expertise en gestion des ressources humaines et des *Bulletins de veille* de l'Observatoire interministériel en gestion des ressources humaines.	
		Favoriser la concertation de tous en matière de santé des personnes et de sécurité au travail et intégrer les préoccupations et les activités liées à la santé physique et psychologique.	Développement des compétences des gestionnaires dans la gestion des contributions.	
		Sensibiliser et informer l'ensemble du personnel sur les facteurs déterminants de bonne santé psychologique au travail.	Réalisation d'une analyse concernant la mise sur pied d'un comité ministériel mixte chargé de lire l'environnement et de formuler des recommandations aux autorités en matière de santé physique et psychologique.	
			Consultation des membres du CMOT et des gestionnaires sur le rapport d'analyse.	
			Participation à la campagne de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « Administration provinciale » ayant pour thème « Les relations interpersonnelles au travail, une question de mieux-être » : – Diffusion de l'affiche promotionnelle de la campagne. – Diffusion de la fiche	

Octobre 2001 à octobre 2004

Rubrique	Contexte	Objectifs visés	Moyens	Résultats et autres commentaires
Milieu de travail exempt de harcèlement et de violence	Depuis quelques années, le harcèlement administratif ou psychologique préoccupe davantage les organisations. Le Ministère, dans le cadre de ses travaux, a réalisé des études approfondies sur le phénomène.	Sensibiliser l'ensemble du personnel au phénomène du harcèlement dans les milieux de travail.	Parution, dans le site Internet du Ministère, des résultats des études réalisées sur le phénomène.	Le Ministère s'est conformé aux nouvelles dispositions concernant le harcèlement psychologique contenues dans la LNT. La sensibilisation et l'information des gestionnaires et du personnel en regard de la problématique du harcèlement et de la violence demeurera une priorité afin d'en réduire les risques au Ministère. Le Ministère continuera, par ailleurs, à développer son expertise dans la gestion des plaintes liées à des manifestations de harcèlement et de violence. Pour l'année 2004-2005, deux dossiers de plaintes ont été déposés sous forme de grief.
	Les dispositions sur le harcèlement psychologique contenues dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT) sont entrées en vigueur le 1er juin 2004. Celles-ci s'appliquent à toutes et tous les salariés syndiqués ou non, et couvrent l'ensemble des paliers de l'organisation.	Informer l'ensemble du personnel de l'entrée en vigueur des dispositions de la LNT concernant le harcèlement psychologique.	Production et diffusion sur l'intranet à l'ensemble du personnel d'un document intitulé : *Prévenir le harcèlement psychologique, c'est l'affaire de tous : individus et groupes.*	
	Le Ministère, dans ses *Lignes directrices concernant la santé physique et psychologique des personnes*, s'est engagé à ne tolérer aucune manifestation de violence ou de harcèlement.	Se doter d'une procédure favorisant le traitement rapide et efficace des plaintes liées à des manifestations de harcèlement et de violence.	Adoption des *Mesures visant à prévenir et à contrer le harcèlement psychologique et la violence en milieu de travail* et diffusion aux gestionnaires et à l'ensemble du personnel.	
	Le Ministère, dans ses *Lignes directrices concernant la santé physique et psychologique des personnes*, énonce plusieurs moyens pour assurer la réalisation de ses engagements en matière de santé des personnes.	Habiliter les conseillers en gestion des ressources humaines à supporter les gestionnaires et les employés dans la gestion et la résolution de situations de conflit, de harcèlement ou de violence.	Désignation et formation d'une personne responsable du harcèlement et de la violence en milieu de travail.	
			Les conseillers en gestion des ressources humaines ont suivi la formation « Prévenir et gérer les conflits, techniques de médiation ».	

Octobre 2001 à octobre 2004

Rubrique	Contexte	Objectifs visés	Moyens	Résultats et autres commentaires
Programme d'aide aux employés, autres services d'aide comme moyens de soutien offerts au personnel du Ministère	La *Politique gouvernementale concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique québécoise* prévoit notamment que le sous-ministre doit mettre en place des services d'aide aux employés. Le Ministère disposait déjà d'un programme d'aide depuis une dizaine d'années. En avril 2001, la consultation individuelle a été confiée à une firme privée, alors que le volet préventif continue d'être assumé par la Direction des ressources humaines.	Maintenir le programme ayant pour but d'aider les employés à prévenir, identifier et résoudre des problèmes personnels affectant ou susceptibles d'affecter leur rendement ou leur comportement au travail et accentuer les actions de prévention en cette matière.	Diffusion trimestrielle du bulletin « La minute psychologique » à tous les employés.	La signature d'ententes de service avec des centres de conditionnement physique a permis à plusieurs membres du personnel de bénéficier de tarifs préférentiels lors de leur abonnement. Le soutien offert au personnel demeurera une préoccupation constante pour le Ministère. Un accent sera mis sur la prévention en matière de santé psychologique, puisque à l'instar des autres organisations publiques ou privées, la part relative des absences attribuables à des problèmes de santé mentale au travail est en progression.
			Organisation d'une conférence-midi sur la santé mentale à l'intention de tous les employés.	
			Signature d'ententes de service avec trois centres de conditionnement physique offrant à notre personnel des tarifs préférentiels et diffusion des ententes.	
			Organisation d'une clinique annuelle de vaccination contre l'influenza.	
			Planification de la visite d'un massothérapeute offrant des massages sur chaise aux employés.	
			Diffusion dans l'intranet d'un message concernant le jeu compulsif et mise à la disposition du personnel de la trousse de prévention du ministère de la Santé et des Services sociaux.	
			Diffusion de documentations diverses sur l'intranet ministériel en rapport à différentes semaines thématiques reliées à la santé (par exemple : Semaine québécoise pour un avenir sans tabac, Semaine nationale de la santé mentale).	

Annexe 2
Liste des bureaux du ministère du Travail
Liste des sièges sociaux des organismes relevant du ministre du Travail

Liste des bureaux du ministère du Travail

200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec) G1R 5S1

35, rue de Port-Royal Est
Montréal (Québec) H3L 3T1

Renseignements généraux : (418) 643-4817 (région de Québec)
1 800 643-4817 (ailleurs au Québec – sans frais)

Liste des sièges sociaux des organismes relevant du ministre du Travail

Commissaire de l'industrie
de la construction
35, rue de Port-Royal Est, 2e étage
Montréal (Québec) H3L 3T1
(514) 873-5956
(418) 646-7200

Commission de l'équité salariale
200, chemin Sainte-Foy, 4e étage
Québec (Québec) G1R 6A1
(418) 644-2377
(514) 873-9952

Commission de la santé et
de la sécurité du travail
524, rue Bourdages
Québec (Québec) G1K 7E2
(418) 266-4637
(514) 906-3000

Conseil consultatif du travail et
de la main-d'œuvre
500, boulevard René-Lévesque Ouest
Bureau 9.400
Montréal (Québec) H2Z 1W7
(514) 873-2880

Régie du bâtiment du Québec
545, boulevard Crémazie Est, 4e étage
Montréal (Québec) H2M 2V2
(514) 873-0976
(418) 643-7150
1 800 361-0761

Commission de la construction
du Québec
3530, rue Jean-Talon Ouest, 3e étage
Montréal (Québec) H3R 2G3
(418) 624-1173
1 888 842-8282

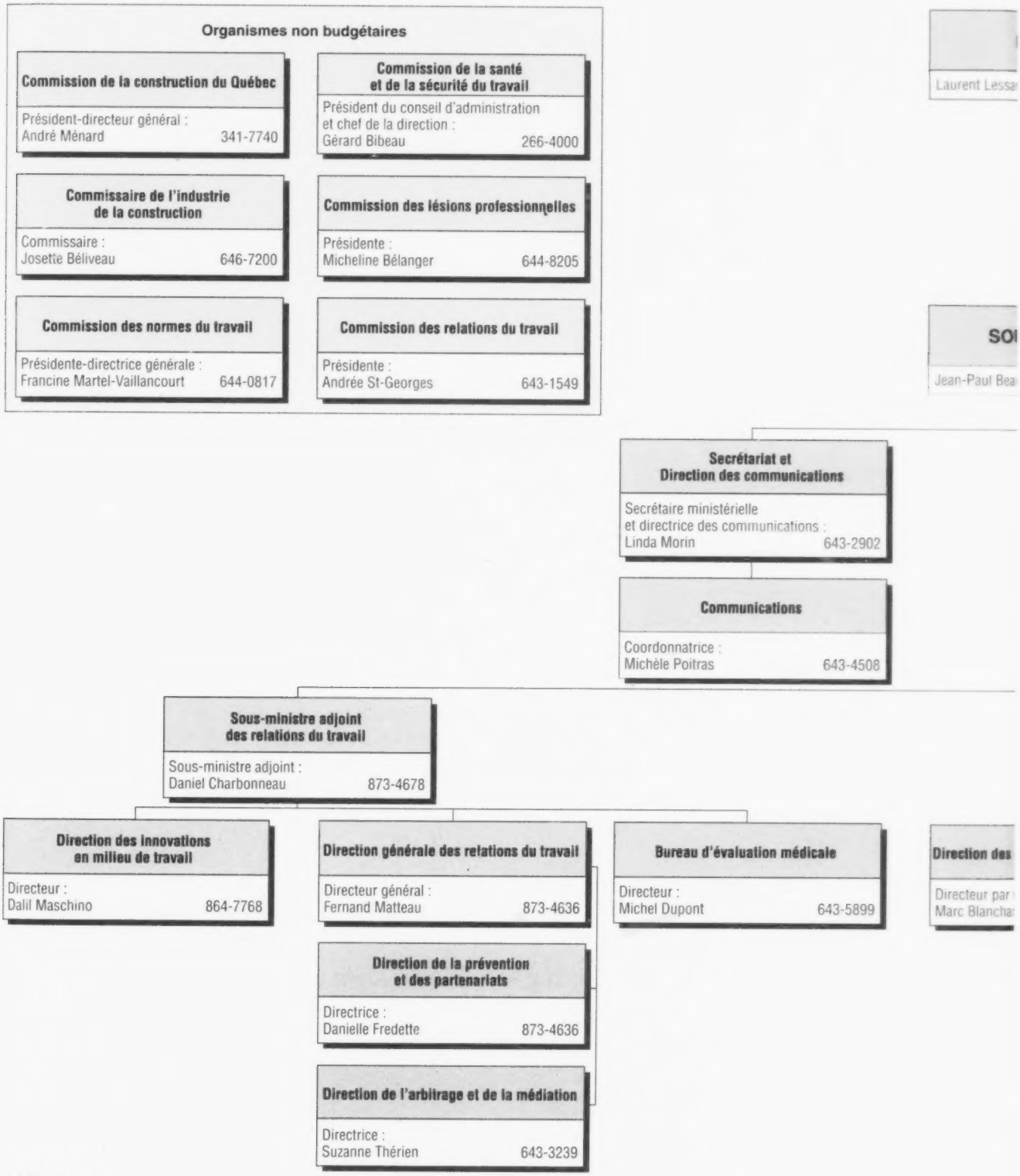
Commission des normes du travail
400, boulevard Jean-Lesage, 7e étage
Québec (Québec) G1K 8W1
(418) 644-0817
1 800 265-1414

Commission des lésions professionnelles
900, place d'Youville, bureau 700
Québec (Québec) G1R 3P7
(418) 644-8205
(514) 873-9320

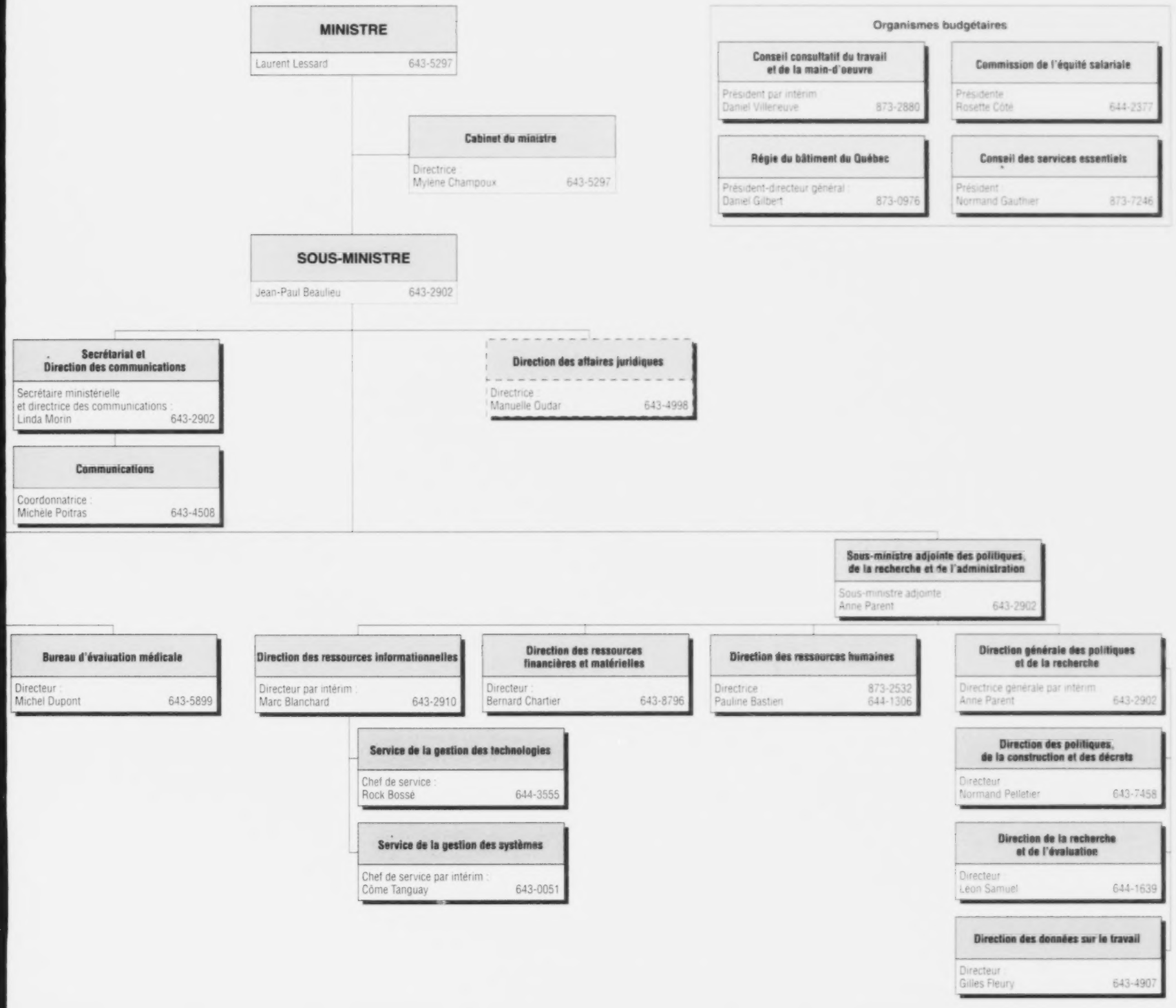
Conseil des services essentiels
800, tour de la Place-Victoria, 25e étage
Case postale 365
Montréal (Québec) H4Z 1H9
(514) 873-7246
(418) 643-3153

Commission des relations du travail
900, boulevard René-Lévesque, 5e étage
Québec (Québec) G1R 6C9
(418) 643-1549
(514) 864-3646

Annexe 3
Organigramme administratif du ministère du Travail



2005-03-08


MINISTRE
Laurent Lessard 643-5297
Cabinet du ministre
Directrice :
Mylène Champoux 643-5297
Organismes budgétaires
Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre
Président par intérim :
Daniel Villeneuve 873-2880
Commission de l'équité salariale
Présidente :
Rosette Côté 644-2377
Régie du bâtiment du Québec
Président-directeur général :
Daniel Gilbert 873-0976
Conseil des services essentiels
Président :
Normand Gauthier 873-7246
SOUS-MINISTRE
Jean-Paul Beaulieu 643-2902
Secrétariat et Direction des communications
Secrétaire ministérielle et directrice des communications :
Linda Morin 643-2902
Communications
Coordonnatrice :
Michèle Poitras 643-4508
Direction des affaires juridiques
Directrice :
Manuelle Oudar 643-4998
Sous-ministre adjointe des politiques, de la recherche et de l'administration
Sous-ministre adjointe :
Anne Parent 643-2902
Bureau d'évaluation médicale
Directeur :
Michel Dupont 643-5899
Direction des ressources informationnelles
Directeur par intérim :
Marc Blanchard 643-2910
Direction des ressources financières et matérielles
Directeur :
Bernard Chartier 643-8796
Direction des ressources humaines
Directrice :
Pauline Bastien 873-2532
644-1306
Direction générale des politiques et de la recherche
Directrice générale par intérim :
Anne Parent 643-2902
Service de la gestion des technologies
Chef de service :
Rock Bossé 644-3555
Service de la gestion des systèmes
Chef de service par intérim :
Côme Tanguay 643-0051
Direction des politiques, de la construction et des décrets
Directeur
Normand Pelletier 643-7458
Direction de la recherche et de l'évaluation
Directeur :
Léon Samuel 644-1639
Direction des données sur le travail
Directeur :
Gilles Fleury 643-4907

Travail
Québec